

**Sergio Cuarezma Terán**  
Catedrático de Derecho Penal  
y Criminología  
Experto de ILANUD

P/M  
323-07  
C-961

**Alejandro Sánchez Casco**  
Director  
Centro de Estudio e Investigación Jurídica  
(CEIJ)

# MANUAL DE DERECHOS HUMANOS

**Colaboradores:**

Roxana Zapata López  
Manuel Aráuz Ulloa  
Programa de Derechos Humanos  
Universidad Centroamericana / Comisión Europea

**EDITORIAL-IMPRENTA UCA**  
Managua, 1997



6951  
Ingreso 13-02-03  
Comprado a Postgpa. b.  
Donado por 200364837  
Recibo

N

364

C-961

**Cuarezma Terán, Sergio y Sánchez Casco,  
Alejandro**

Manual de Derechos Humanos / Sergio  
J. Cuarezma Terán, Alejandro Sánchez C., —  
Managua: UCA, 1996.

100 p.

1. DERECHOS HUMANOS - 2. NICA-  
RAGUA.

Fuente de catalogación: Biblioteca UCA

**Manual de Derechos Humanos**

© Sergio J. Cuarezma Terán / Alejandro Sánchez C.

© Universidad Centroamericana / Comisión Europea

Ilustración de portada: Sergio J. Cuarezma Zapata

Diseño computarizado: Latino, R. L.

Corrección de pruebas: Alvaro Rivas

Edición al cuidado de: Dra. Nora Pérez Cajina

Impresión: Editorial - Imprenta UCA

Managua, noviembre 1996

© Todos los derechos reservados conforme la ley.

# INDICE

## I. INTRODUCCION

La importancia de la Educación en Derechos Humanos y el papel del capacitador en el manejo del tema .....	7
---	---

## II. PEDAGOGIA DE LOS DERECHOS HUMANOS

Orientaciones pedagógicas .....	11
A. Significado de educar .....	12
—El decir y el hacer .....	12
—Diferencias entre informar, instruir y educar .....	13
B. Enfoque socio-afectivo .....	14
—Reflexiones que conllevan a un compromiso para hacer realidad la educación en Derechos Humanos .....	15

## III. ASPECTOS PEDAGOGICOS Y DIDACTICOS EN LA ENSEÑANZA EN DERECHOS HUMANOS

A. Metodología en Derechos Humanos .....	17
1. En qué consiste la coherencia metodológica .....	18
2. Principales problemas metodológicos de los educadores en Derechos Humanos ..	18

3. Metodología, métodos y técnicas adecuadas para ser utilizadas en la educación en Derechos Humanos .....	19
B. Momento educativo .....	22
—Preparación del facilitador o educador ...	22
—Actividades de preparación .....	23
—Actividades de información .....	23
—Actividades sobre valores y actitudes ...	24
—Actividades de capacitación .....	24
—Técnicas .....	26
C. Actividades en la comunidad .....	27
D. Dinámicas de grupo .....	28
E. Dinámicas para formar parejas y grupos ..	34
F. Dinámicas de animación .....	39

#### **IV. DERECHOS HUMANOS**

A. ¿Qué son los Derechos Humanos? .....	47
1. El concepto de los Derechos Humanos ..	47
2. Clasificación de los Derechos Humanos ..	48
—Individuales .....	49
—Sociales .....	49
3. División de los Derechos Humanos según su naturaleza .....	49
—Derechos civiles y políticos .....	50
—Derechos económicos, sociales y culturales .....	51

—Derechos de los pueblos .....	53
4. Derechos Humanos de Grupos en particular .....	54
—Derechos de la Mujer .....	54
—Derechos de la Niñez .....	56
B. Constitución Política y Derechos Humanos .....	58
—Mecanismos de defensa de los Derechos Humanos .....	60
—Formas de hacer efectivos los Derechos Humanos .....	61
1. Denuncias ante los Jueces por la Comisión de Actos Delictivos .....	61
2. Habeas Corpus o Exhibición Personal .....	64
3. Recurso de Amparo .....	69
4. Recurso por Inconstitucionalidad ...	70

## V. ANEXO

El Trabajo, un Derecho Humano .....	75
A. Principales derechos laborales .....	77
B. Mecanismos de defensa de los derechos laborales .....	86
1. El sindicato .....	86
2. El convenio colectivo .....	88
3. La huelga .....	90

C. Vías y procedimientos para hacer valer los derechos laborales .....	91
1. Vía administrativa y su procedimiento ..	91
2. Vía judicial y su procedimiento .....	96
a. Procedimientos ordinarios para demandas laborales de menor cuantía .....	96
b. Procedimiento ordinario para demandas laborales de cuantía no estimada o de cuantía estimada en más de 6 mil córdobas .....	97
c. Procedimiento para la investigación y sanción a las infracciones del Código .....	98
d. Proceso para la denuncia por accidentes de trabajo .....	98
e. Recurso de amparo .....	99

## I. INTRODUCCION

### **La importancia de la Educación en Derechos Humanos y el papel del capacitador en el manejo del tema**

La enseñanza de los Derechos Humanos es determinante para que los nicaragüenses conozcan y hagan valer sus Derechos, creando de esta forma las condiciones para una mejor convivencia entre la ciudadanía.

En la actualidad, el proceso de transición hacia la Democracia obliga como tarea prioritaria desarrollar capacitaciones en torno a los Derechos Humanos, con el fin de que la población en general conozca la diversidad de derechos que le pertenecen, los mecanismos nacionales e internacionales de protección y las formas de contribuir a la difusión de los mismos.

Con el objetivo de crear una cultura de paz y tolerancia, la Universidad Centroamericana, a

través del programa de Apoyo a la Promoción y Capacitación en Derechos Humanos en Centro América (UCA/CCE), ha elaborado el presente manual que recoge la experiencia que en materia de capacitación e investigación ha realizado a nivel nacional. Es importante destacar que la heterogeneidad de los sectores nos llevó a implementar diferentes técnicas y metodologías educativas que permitieron garantizar la asimilación de los contenidos en los participantes y a su vez la calidad de los eventos.

Este manual es un instrumento metodológico, creado para facilitar la labor de los multiplicadores o promotores en Derechos Humanos, partiendo de la realidad de la comunidad o sector donde se desarrolle.

Asimismo, este documento tiene como objetivo fundamental colaborar con aquellas personas que realizan actividades de capacitación en Derechos Humanos, ya sea de forma sistemática o eventual, poniendo a su disposición un conjunto de conocimientos que guardan estrecha relación con esta importante labor.

En la selección de los temas que abarca este manual se tomaron en cuenta las tareas más relevantes que debe realizar el capacitador.



El papel que juega el orientador, instructor o facilitador en el manejo del tema es determinante, ya que dependiendo del conocimiento que éste tenga sobre los aspectos pedagógicos y el dominio de la materia en Derechos Humanos, podrá transmitir estos conocimientos a todos los sectores de nuestra nación.

## **II. PEDAGOGIA DE LOS DERECHOS HUMANOS**

### **Orientaciones pedagógicas**

Sería difícil encontrar alguien que negara la importancia de conocer y divulgar la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Además existen numerosas declaraciones, recomendaciones y directrices procedentes de diversos organismos internacionales que proponen objetivos, pautas, metas y que, a veces, relacionan la Educación sobre los Derechos Humanos con:

- La Educación para el Desarrollo
- La Educación para la Cooperación Internacional
- La Educación para la Paz
- etc.

Sin embargo, la tarea de sensibilización educativa falla con frecuencia a la hora de transmitir

a la ciudadanía una imagen positiva de la constante tensión entre el interés por los Derechos Humanos y la violación de éstos.

## **A. SIGNIFICADO DE EDUCAR**

Educar para los Derechos Humanos es difícil: evidentemente, es necesario informar, conocer el articulado de la Declaración, saber que su contenido no se limita al simple enunciado de los 30 artículos de la Declaración. Pero, además, es preciso decir que los Derechos Humanos no son neutros, que no toleran cualquier tipo de comportamiento social o político: exigen ciertos valores y actitudes a la vez que rechazan otros.

El abismo entre las palabras, el discurso en el aula, los hechos y las actitudes es el primer obstáculo a vencer para educar en los Derechos Humanos. No se puede aprender algo que no se practica. Este obstáculo se puede salvar con dos acciones combinadas:

### **El decir y el hacer**

Educar no es "introducir" en la mente y el corazón de la persona (infantil o adulta) contenidos, conceptos y conocimientos, sino justamente

lo contrario. La misma palabra educación nos está negando toda posibilidad de una actitud bancaria: porque *educere* quiere decir hacer aflorar, conducir hacia afuera, sacar. En el término, nada permite referirse a "meter", "depositar" o "inyectar".

Entonces educar es el arte de hacer aflorar todo lo más hermoso, lo más valioso, lo más digno, lo más humano que hay en la persona. Es posibilitar el despliegue de todos sus talentos, sus capacidades, sus dinamismos positivos más personales.

### **Diferencias entre informar, instruir y educar**

Educar es mucho más que informar o instruir. La instrucción, como proceso de transmitir o introducir en la persona contenidos, conceptos, conocimientos, implica métodos, herramientas, planes, etapas, etc.. La Educación, por el contrario es un arte.

Implica comenzar por abrir a la persona a la conciencia de su propia dignidad, es despertar en ella el hambre por su perfección humana, es ayudar a que abra su espíritu a los valores de la vida, desarrollando plenamente su corporalidad, su psiquismo, su espíritu y su capacidad de relación.

## **B. ENFOQUE SOCIO-AFECTIVO**

El llamado enfoque socio-afectivo es el proceso a través del cual, la información sobre los Derechos Humanos se asimila como un aprendizaje en la propia piel, partiendo de situaciones educativas que implican experiencias vivenciales, juegos de roles y dramatizaciones, que nos permiten hacer aflorar sentimientos y actitudes profundas, situando la reflexión y la práctica de los Derechos Humanos al alcance de la experiencia inmediata de los capacitandos, es decir, enmarcándola en la propia actividad educativa y transmitiendo un compromiso serio de hacerlos realidad en la vida diaria, a la vez que se les ayuda a descubrir que ellos mismos tienen derechos inviolables.

### **Reflexiones que conllevan a un compromiso para hacer realidad la Educación en Derechos Humanos**

- Educar para los Derechos Humanos nunca podrá quedar encerrado en el chaleco de fuerza del orden teórico-intelectual. Vimos que esta acción pertenece eminentemente al ámbito de la pasión. "Qué error mas grande es pretender educar para los Derechos Hu-

manos encerrados en un aula, durante algunas horas por semana. No basta la mejor oratoria ni los medios didácticos sofisticados para tal fin”.

- Porque educar en los derechos humanos supone trascender de la comunicación verbal a la práctica. No olvidemos que los Derechos Humanos se aceptarán y se imitarán por parte del otro (en el aula o fuera) en la medida en que quien transmite sea aceptado o rechazado por su comportamiento, su valor personal, su credibilidad y ejemplaridad en este campo específico. Es aquel viejo axioma de que no educamos con lo que sabemos sino con lo que somos.
- Educar en los Derechos Humanos será entonces un proceso de adquisición de una nueva relación entre el orientador y el grupo, a través de una figura humana que los encarna de alguna manera; del ejemplo de alguien que se planta ante el otro y su sola presencia es un desafío permanente a ser más —y no a ser más sabio, más artista, más ilustrado, sino más humano. De aquí que la acción educativa será dialéctica, educador y educando se educarán mutuamente.

### **III. ASPECTOS PEDAGÓGICOS Y DIDÁCTICOS EN LA ENSEÑANZA DE LOS DERECHOS HUMANOS**

#### **A. METODOLOGÍA EN DERECHOS HUMANOS**

La metodología utilizada en la Educación de los Derechos Humanos debe estar basada en la coherencia metodológica que combine armónicamente la teoría con la práctica.

La utilización de un método científico en las capacitaciones de Derechos Humanos debe asumir siempre el principio de la adecuación, pues cada evento de esta naturaleza debe exigir una metodología especial, una forma concreta de aplicarla, ya que el tema en sí demanda un método de enseñanza especial que responda a las características de los capacitandos.

## **1. En qué consiste la coherencia metodológica**

La lógica interna de los métodos no debe de basarse en un simple ordenamiento de los pasos "a seguir", como una agenda de temas a tratar. Se supone que todos los pasos deben tener una relación interna entre sí, en función de conducir ordenadamente un proceso científico del conocimiento. Este debe de partir de la práctica de los participantes (su experiencia, conocimientos del tema, necesidades o problemas), que a través de una dinámica colectiva irán descubriendo y apropiándose de los conocimientos teóricos para regresar al punto de partida del proceso con una nueva visión enriquecedora, que les permitirá emprender acciones transformadoras y conscientes de los Derechos Humanos.

## **2. Principales problemas metodológicos de los educadores en Derechos Humanos**

Uno de los principales problemas que enfrentan los educadores en Derechos Humanos es el de aplicar la enseñanza con un enfoque restringido, el cual consiste en realizar las actividades solamente basándose en documentos internacionales claves sin interpretarlos y aplicarlos a la



realidad nacional.

Para enfrentar este tipo de problemas debe aplicarse un enfoque ampliado basándose en la metodología antes descrita.

### **3. Metodología, Métodos y Técnicas adecuadas para ser utilizadas en la Educación en Derechos Humanos**

Para educar es obligatorio adoptar el lugar social de la víctima. El punto de vista de los satisfechos y los poderosos termina, inevitablemente, enmascarándo la realidad para justificarse. Nunca será posible educar, para ser humanos, desde la óptica del centro y el poder, ni siquiera desde una pretendida neutralidad.

Ya hemos señalado (y es ampliamente reconocido) el problema de coherencia metodológica al que se enfrentan educadores; su concepción "teórica", posición política y compromiso son evidentes. Pero su práctica socio-política y educativa es con mucha frecuencia, improvisada, ineficaz y contradictoria con los fundamentos.

El problema no es pues —muchas veces— de concepción teórica e ideológica, sino, de metodología, de métodos y de técnicas adecuadas.

Se habla de participación, de democracia, de responsabilidad, de "concientización", de dialéctica, pero se impone la línea, se dictan cursos, se "da teoría", "se les da" el análisis de su realidad, "se les interpreta" la coyuntura.

Sólo se sabe hacer cursos, conferencias, jornadas, donde los dirigentes, los educadores, los que saben, educan a los que no saben. La verdad existe, es cerrada y se deposita en la mente acrítica de los educandos. No hay ninguna diferencia entre esta forma "bancaria", verticalista y autoritaria (como Freire la definía y cuestionaba) de educar y la que los dominadores y explotadores transmiten y con la que imponen y troquelan las mentes y las conciencias de la población.

La diferencia clara entre estas dos prácticas está en la concepción, en la intención y en los modelos de interpretación. En el proyecto político que se defiende está pues en su contenido y compromiso de clase, pero no substancialmente en la forma.

Y esta contradicción, esta incoherencia en términos metodológicos no es grave, no sólo porque no funciona (nivel de eficiencia) sino porque contradice de hecho el planteamiento y los valores que se buscan en y para el hombre nuevo y la nueva sociedad.

Así pues, para la aplicación de una concepción metodológica dialéctica, es indispensable que los métodos y técnicas sean y guarden coherencia con los planteamientos y aunque no son la esencia del proceso educativo, sí adquieren una enorme importancia, porque serán los instrumentos a través de los cuales, se podrá generar o no un proceso dialéctico.

La premisa fundamental, a nivel pedagógico, es la participación. Sólo con una pedagogía basada en el proceso activo de participación personal (que se enriquece al convertirse en grupal y colectiva) puede lograrse el "partir de la práctica". Pero esa participación debemos calificarla como plena o total, pues no se agota en la capacidad de respuesta o reacción frente a un planteamiento que se le da al grupo para que lo analice (método muy utilizado para tratar de conciliar lo verticalista con lo participativo).

No se trata de que, antes de una charla, se haga un análisis de coyuntura por parte de los expertos, sino que el grupo discuta y reaccione, de lo contrario esto será sólo un simulacro de participación.

Se trata de que el grupo participe en el proceso educativo, genere sus análisis, produzca sus conocimientos, cuestione su propia concepción y

práctica, teorice sobre ella, etc. Esto es posible solamente, con una pedagogía con plena participación.

## **B. MOMENTO EDUCATIVO**

### **Preparación del facilitador o educador**

- Es importante que los educadores en Derechos Humanos se sientan compenetrados con el tema y participen directamente en la planificación del mismo.
- El educador no debe de hacer suposiciones sobre lo que piensan u opinan los miembros del grupo a capacitar. Puede ser que tengan o no conocimientos del tema y quizás les tome algn tiempo decidirse a hablar sobre los Derechos Humanos y sus violaciones en la vida diaria.
- Debe revisar muy bien los contenidos a desarrollar y dividir los temas para poder abordar dos grandes aspectos:
  - 1) Información de que disponen los capacitandos
  - 2) ¿Qué necesita aprender la mayoría?

## **Actividades de preparación**

Para que las actividades educativas sobre el tema de los Derechos Humanos resulten atractivas y ayuden a los capacitandos, es necesario dedicar cierto tiempo para la preparación de las mismas. Las actividades de preparación le ayudarán al educador a conocer mejor su grupo. Puede contribuir además a planificar el trabajo en la comunidad o en el lugar donde éste va a realizarse. Debe además pensar en los temas de los que se sabe poco o donde deben desarrollarse o profundizarse más los contenidos. La evaluación de estos contenidos es importante para ir corrigiendo algunas deficiencias en la metodología, también es importante brindar confianza a los capacitandos para que nadie se sienta ridiculizado por sus ideas y que el tema sea tratado con seriedad.

## **Actividades de información**

Existen muchas formas de reforzar los conocimientos o aclarar algunos aspectos jurídicos tratados en este tipo de actividad, para lo cual el educador debe apoyarse con todos los medios y materiales didácticos de los que pueda hacer uso. Ejemplo: videos, afiches, panfletos, láminas transparentes, proyectores, filminas, etc.

## Actividades sobre valores y actitudes

Debe procurarse la motivación de los participantes, haciendo ejercicio de reflexión colectiva para que puedan exteriorizar sus valores y actitudes. Esto puede lograrse a través de ejercicios participativos (sociodramas, juegos de roles o grupos de crecimiento).

## Actividades de capacitación

Para la capacitación de los Derechos Humanos podemos hacer uso de otras formas de organización de la enseñanza, como son:

- 1) *La conferencia didáctica:* Es una expresión o comunicación oral realizada por el docente ante los capacitandos acerca de un tema determinado, durante una sesión completa de clase.
- 2) *El seminario:* Tiene por objeto la investigación o el análisis de un tema, se realiza en reuniones de trabajo debidamente planificadas con el fin de llegar a conclusiones precisas del tema, y debe reunir las siguientes características: los capacitandos deben tener intereses comunes, en cuanto al tema, y un nivel semejante de preparación acerca del mismo.

El tema del seminario debe ser enfocado desde diversos ángulos, persiguiendo la búsqueda de información en diversas fuentes para fundamentar su estudio.

Los resultados o conclusiones deben ser responsabilidad de todo el grupo de seminario.

- 3) **Clase práctica o taller:** Consiste en la reunión de doce o más personas con intereses y problemas comunes, tiene como finalidad el mejorar sus habilidades y eficiencias a través del estudio del tema, bajo las orientaciones de una persona que posee dominio del asunto.

La clase práctica es equivalente al taller y al laboratorio, lo que la hace diferente a otras técnicas.

- 4) **Estudio de caso:** Es una técnica muy usada por la pedagogía moderna, que consiste en el planteamiento de un caso o una situación dada para que sea analizada y luego de ella se deriven conclusiones.

El estudio de casos es una de las técnicas de enseñanza que se deriva del método de trabajo independiente.

Su importancia radica en que es fundamen-

tal para el proceso de la capacitación; pues coloca a cada capacitando frente a situaciones propias de su vida.

## **Técnicas**

Las técnicas son métodos de trabajo con grupos que se utilizan de muchas maneras y son aplicadas sobre la experiencia de la didáctica de la Educación Popular.

Las técnicas educativas que se utilicen y el papel del docente, será en definitiva la capacidad con que éste sepa diseñar los programas, aplicar las técnicas y conducir el nivel de reflexión teórico.

Veamos más detenidamente lo referente a las técnicas, herramientas o instrumentos didácticos.

Como lo hemos señalado, las técnicas educativas no definen ni son la Educación Popular, son sólo herramientas de apoyo.

Hay muchos educadores y promotores que, cuestionados en sus métodos tradicionales, descubren el uso de técnicas y dinámicas. Creen que con el sólo uso de las mismas, aunque sea en forma anárquica ya están modificando cualitativamente



su metodología. Son los “dinamiqueros”.

Las técnicas como instrumentos educativos, al igual que toda herramienta, tienen sus características, sus alcances, sus limitaciones y para utilizarlas, hay que conocerlas y saber manejarlas.

¿Cuándo?, ¿por qué?, ¿para qué?, ¿hasta dónde?, son algunas de las preguntas que el educador debe tener claramente definidas al utilizar cada técnica.

La técnica es el instrumento, el estímulo que propicia la participación, para la generación de conocimientos.

Las técnicas recogen hechos, situaciones, contenidos, conceptos, valores y reflejan la realidad en sus diversos ámbitos y/o las interpretaciones que sobre ella se tienen.

## **C. ACTIVIDADES EN LA COMUNIDAD**

Antes de iniciar un proceso de capacitación en Derechos Humanos es necesario que la persona encargada de esta actividad haya comprendido la información sobre el tema y que conozca la generalidad de las personas a quien va dirigida la capacitación, luego se puede comenzar a reflexio-

nar acerca de cómo adaptar los conocimientos para beneficiar a los miembros de la comunidad.

El término "comunidad" tiene un significado distinto para cada persona. Algunos entienden por ello una zona geográfica determinada tal como una ciudad, un vecindario o una zona rural. Sin embargo, también se puede considerar que una comunidad es un grupo de personas, con intereses, valores, historia, experiencias o actividades comunes, tales como la escuela, la universidad, el trabajo, la religión o el esparcimiento. En la planificación de las capacitaciones será muy útil distinguir las diferentes comunidades a quien va dirigida.

Es importante para el docente conocer el tipo de comunidad y saber cuales son los derechos que les han sido afectados y de esta forma poder escoger el tema específico que viene a solucionar sus necesidades. Ejemplo de ello es el tratar con grupos de mujeres sus derechos, así como, con las comunidades étnicas, educativas, religiosas, etc.

## **D. DINÁMICAS DE GRUPO**

Las dinámicas de grupos son recursos o actividades agradables y animadas, que facilitan el desarrollo de las acciones de capacitación.

Existen dinámicas de grupos muy diversas, que son utilizadas para alcanzar distintos objetivos de acuerdo a cada circunstancia y orientación de una capacitación o taller.

A continuación se presentan tres tipos de dinámicas que pueden ser utilizadas en las capacitaciones de Derechos Humanos por el promotor, ya sea para la presentación de los participantes, formación de parejas y grupos, así como para animación.

### **Dinámicas de Presentación:**

Son utilizadas al inicio de la actividad de capacitación cuando los participantes aún no se conocen. Como su nombre lo indica, son dinámicas que permiten que los participantes se conozcan entre sí, contribuyen a crear un ambiente fraterno, de confianza y de integración.

#### **1. Baile de Presentación**

##### **Objetivo:**

- Conocerse a partir de actividades afines, objetivos comunes o intereses específicos.

### **Materiales:**

- Una hoja de papel para cada participantes
- Lápices
- Alfileres o maskin tape
- Algo para hacer ruido, puede ser: un radio, grabadora, tambor, o un par de cucharas.

### **Desarrollo:**

- Se plantea una pregunta específica, como por ejemplo: ¿Qué es lo que más le gusta de su labor como multiplicador del tema de los Derechos Humanos?, la respuesta debe ser breve, por ejemplo: dar a conocer los derechos de los niños.
- En el papel cada uno escribe su nombre y la respuesta a la pregunta que se dió y se pega con maskin tape o alfileres en el pecho o en la espalda.
- Se pone música, y al ritmo de ésta se baila, dando tiempo para ir encontrando compañeros o compañeras que tengan respuestas semejantes o iguales a las propias.

— *III. Aspectos pedagógicos y didácticos en la enseñanza*

- Conforme se van encontrando las personas con respuestas afines, se van tomando del brazo y se continúa bailando y buscando nuevos compañeros que puedan integrarse a su grupo.
- Cuando la música se detiene, se ve cuántos grupos se han formado; si hay muchas personas solas, se da una segunda oportunidad para que todos encuentren su grupo.
- Una vez que la mayoría se haya formado en grupos, se para la música. Se da un corto tiempo para que intercambien entre sí el por qué de la respuesta de sus tarjetas.
- Luego el grupo expone al plenario en base a qué afinidad se conformó, cuál es la idea del grupo sobre el tema, por ejemplo, por qué eso es lo que más le gusta de su trabajo, etc. y el nombre de sus integrantes.
- Los compañeros que están solos exponen igualmente su respuesta.

**Recomendaciones:**

La pregunta que se formule debe estar de acuerdo al tipo de participantes. Puede apli-

carse por ejemplo: para conocer la opinión que tienen sobre algún aspecto en particular sobre el cual se va a trabajar, durante el curso o taller.

## **2. La Telaraña**

### **Objetivo:**

- Presentación, integración.

### **Materiales:**

—Una bola de mecate, ovillo de lana, etc.

### **Desarrollo:**

- Los participantes se colocan de pie formando un círculo y se le entrega a uno de ellos la bola de mecate; el escogido tiene que decir su nombre, procedencia, tipo de trabajo que desempeña, interés de su participación, etc.
- Luego, éste toma la punta del mecate y lanza la bola a otro compañero, quien a su vez debe presentarse de la misma manera. La acción se repite hasta que todos los participantes quedan enlazados en una especie de **telaraña**.

- Una vez que todos se han presentado, quien se quedó con la bola debe regresarla al que se la envió, repitiendo los datos dados por su compañero. Este a su vez, hace lo mismo de tal forma que la bola va recorriendo la misma trayectoria pero en sentido inverso, hasta que regresa al compañero que inicialmente la lanzó. Hay que advertir a los participantes la importancia de estar atentos a la presentación de cada uno, pues no se sabe a quien va a lanzarse la bola y posteriormente deberá repetir los datos del lanzador.

### **3. Los nombres escritos**

#### **Objetivo:**

- Presentación, ambientación.

#### **Materiales:**

- 1/4 de hoja de papel por participante
- Alfileres o maskin tape

#### **Desarrollo:**

- Unos doce participantes forman un círculo y cada uno de ellos se pega en el pecho un cuarto de papel con su nombre. Se da

un tiempo prudencial para que cada quien trate de memorizar el nombre de los demás compañeros. Al terminarse el tiempo estipulado, todo mundo se quita el papel y lo hace circular hacia la derecha durante unos minutos, y se detiene el movimiento.

- Como cada persona se queda con un papel que no es el suyo, debe buscar a su dueño y entregárselo, en menos de diez segundos. El que se quede con una tarjeta ajena, da prenda.
- El ejercicio continúa hasta que todos los participantes se aprendan los nombres de sus compañeros.

## **E. DINÁMICAS PARA FORMAR PAREJAS Y GRUPOS**

Estas dinámicas permiten de una forma recreativa, armar grupos y parejas cuando las actividades requieren esta forma de trabajo:

### **1. *¿Quién será mi pareja?***

#### **Objetivo:**

- Formación de parejas de forma animada.



**Materiales:**

- Tiras de papel de 10 cm x 6 cm por cada participante.
- Lápices.
- 1 caja pequeña o bolsa plástica.

**Desarrollo:**

- Distribuya una tira de papel a cada participante y pídale que escriba su nombre en ella.
- Recoja todos los papeles y échelos en la cajita o bolsa.
- Pida un voluntario para que saque de la caja o bolsa dos papelitos, los cuales corresponden a los nombres de la primera pareja.
- Pida a la primera pareja que cada uno saque un papelito para conformar la segunda pareja.
- Siga el mismo procedimiento hasta completar la cantidad de parejas posibles.

## 2. Las Lanchas

### Objetivo:

- Formación de grupos o parejas.

### Desarrollo:

- Todos los participantes se ponen de pie. El coordinador entonces, cuenta la siguiente historia:

*"Estamos navegando en un enorme buque, pero vino una tormenta que está hundiendo el barco. Para salvarse, hay que subirse en unas lanchas salvavidas. Pero en cada lancha solo pueden entrar (se dice el número con el cual deseamos conformar los grupos)...personas."*

- El grupo tiene entonces que formar círculos en los que esté el número exacto de personas que pueden entrar en cada lancha. Si tienen más personas o menos, se declara hundida la lancha y los que conformaron correctamente los grupos pasan a sentarse y los que no pudieron hacerlo, repiten el procedimiento.

### **Recomendaciones:**

- Debe darse unos cinco segundos para que se formen las lanchas, antes de declarar los hundidos.
- Como en toda dinámica, deben darse las órdenes, rápidamente para hacerla ágil y sorpresiva.

### **3. La Galaxia**

#### **Objetivo:**

- Animación y formación de grupos.

#### **Materiales:**

- Un salón amplio o un espacio donde los participantes puedan moverse con facilidad.

#### **Desarrollo:**

- Todos los participantes se ponen de pie. El coordinador cuenta la siguiente historia:

*Somos unos astronautas que vamos a explorar el planeta Júpiter, pero de repente una lluvia de meteoritos nos hacen perder*

*la ruta y nos empuja a otras galaxias y llegamos a una compuesta por 6 planetas... (por ejemplo)*

- El grupo entonces tiene que formar galaxias de 6 planetas.
- Luego se cuenta nuevamente la historia, pero se menciona el número de planetas con que se quiere conformar los grupos.

#### **4. *Dónde está mi prenda***

##### **Objetivo:**

- Formar grupos

##### **Materiales:**

- Una prenda por persona.

##### **Desarrollo:**

- Pida a los participantes colocar en un lugar definido una prenda u objeto de su propiedad (éste puede ser un reloj, anillo, lapicero, pañuelo, chapa, zapato, etc.).
- Cuando todos hayan depositado sus prendas, divídalas equitativamente en la cantidad de grupos que desea formar y coló-

que las en los lugares donde cada uno deberá trabajar.

- Luego pida a los participantes que busquen sus prendas u objetos, y en el lugar donde la encuentren “éste será el grupo con quien le tocará trabajar”.

## **F. DINÁMICAS DE ANIMACIÓN**

Al iniciar una nueva jornada de trabajo, después de un período prolongado de lectura, después del mediodía o en cualquier momento que el grupo muestre señales de cansancio o aburrimiento, es oportuno el uso de una dinámica de animación para levantar el ánimo y disponer las capacidades de atención y participación del colectivo.

### **1. El pueblo manda**

#### **Objetivo:**

- Animación, concentración.

#### **Desarrollo:**

- El coordinador explica que va a dar diferentes órdenes y que para que sean cumplidas él deberá decir antes la siguiente

consigna: "EL PUEBLO MANDA", por ejemplo "El pueblo manda que se pongan de pie". Sólo cuando se diga la consigna, la orden que se dice debe realizarse. Se pierde si no se cumple la orden o cuando **NO** se diga la consigna exactamente. Por ejemplo: "El pueblo **dice** que se sienten", los que obedecen pierden, ya que la consigna es: "el pueblo **manda**" y no el pueblo dice. Las órdenes deben darse lo más rápidamente posible para que el juego sea ágil.

- El juego acaba cuando queda poca gente y se siguen sin problema las órdenes correctas y las falsas.

### Recomendaciones:

Para hacer perder a los participantes es bueno repetir varias órdenes correctas rápido y luego decir una falsa:

- El pueblo manda que se rasquen la cabeza.
- El pueblo manda que saquen la lengua.
- El pueblo manda que se rasquen la panza con la otra mano.
- El pueblo manda que se rasquen más fuerte.

— ¡Que griten!

## **2. Pobrecito gatito**

### **Objetivo:**

- Animación

### **Desarrollo:**

- Todos los participantes se sientan en círculo. Uno de los participantes deberá ser el gato. Este camina en cuatro patas y se moverá de un lado a otro hasta detenerse frente a cualquiera de los participantes; deberá hacer muecas y maullar 3 veces. Por cada MIAU, el participante deberá acariciarle la cabeza y decirle “pobrecito gatito”, sin reírse.
- El que se ría, pierde y da una prenda, sale del juego o tiene que hacer de gato. (se debe establecer una de las 3 normas y decir la condición al iniciar el juego).

## **3. Quién empezó el movimiento**

### **Objetivo:**

- Animación, concentración.

### **Desarrollo:**

- Los participantes se sientan en círculo (en sillas o en el suelo)
- Se escoge un compañero para que salga del salón. El grupo acuerda quién va a iniciar el movimiento. Este compañero inicia un movimiento y todos deben seguirlo; por ejemplo mover la cabeza, hacer una mueca, mover el pie, tocar diferentes tipos de instrumentos musicales, etc.
- El compañero que salió del salón ingresa nuevamente, debe descubrir quién inició el movimiento y tiene tres oportunidades de identificarlo, si falla las tres veces el grupo le impone el realizar algún tipo de acción o actuación. También cuenta con un tiempo limitado para averiguar quién inicia el movimiento, de tres minutos aproximadamente.

### **Recomendaciones:**

- El tiempo juega un papel de presión en el juego, que lo hace más dinámico, el facilitador debe saber utilizarlo para hacer el juego más ágil. Ejemplo: pasa un minuto



o más y el compañero no acusa a nadie, el coordinador empieza a decir faltan dos minutos.... etc.

#### **4. El Rey quiere**

##### **Objetivo:**

- Animación.

##### **Materiales:**

- 3 ó 4 hojas de papel
- 1 marcador
- 1 hoja de anotaciones de puntaje.

##### **Desarrollo:**

- Se pide a los participantes que levante la mano la persona que nació el 6 de enero (día de los Reyes); si nadie se identifica, busque la fecha más próxima, por ejemplo, puede ser el 7 ó el 8 ó el 5 de enero.
- Si no se encontrara nadie que haya nacido en el mes de enero, busque el mes y la fecha más próxima.
- La persona identificada con la fecha hará

de Rey del juego.

- Se organizan 3 ó 4 grupos. Cada grupo se identifica con un nombre y lo anotarán en una hoja de papel, la cual colocarán delante del REY.
- El REY pedirá objetos difíciles de conseguir, por ejemplo: EL REY QUIERE.... UN CALCETÍN ROJO.
- Los grupos deberán colocar lo más rápido posible la prenda delante del REY, sobre la hoja con el nombre de su grupo.
- Cada grupo que entregue la ofrenda al REY acumula 1 punto.
- Al final gana quien haya acumulado la mayor cantidad de puntos.

## **5. La lluvia**

- Se solicita a los participantes ponerse de pie (si están sentados).
- Se les pide abrir las manos como si fueran a aplaudir.
- Se debe motivar que todos golpeen su

mano izquierda con el dedo índice de la mano derecha, durante unos segundos, simulando una “**BRISA**” o el inicio de la lluvia.

— Luego se hará con dos dedos para hacer un “chubasco”.

— Se continúa con tres dedos para un “chaparrón”.

— Con todos los dedos para un “aguacero”.

— Termine la dinámica aquí o puede continuarla mencionando: “Brisa”, “Chaparrón”, “Aguacero”, etc. dando para cada uno el tiempo que considere oportuno.

## **VI. DERECHOS HUMANOS**

### **A. ¿QUE SON LOS DERECHOS HUMANOS?**

#### **1. Concepto de los Derechos Humanos**

Llamamos Derechos Humanos al conjunto de valores fundamentales que tiene toda persona desde el momento mismo de su concepción hasta el último momento de su vida y que lo acompaña al lugar donde se encuentre.

Los Derechos Humanos en su conjunto son valores que todo ser humano posee, sin distinción de sexo, edad, raza, nacionalidad, origen social, posición económica y forma de pensar.

#### **Características**

- a. Están dirigidos a todas las personas desde su nacimiento.

- b. Promulgan la igualdad sin distinción alguna. (raza, sexo, edad, condición económica, religión, oficio).
- c. Son inherentes e irrenunciables a todo ser humano.
- d. Son universales porque pertenecen a todos por igual.
- e. Son inviolables, pues gozan del reconocimiento de las leyes del Estado.
- f. No son transferibles, porque no se traspasan ni se ceden para que otra persona pueda ejercerlos en nuestro nombre.
- g. Son interdependientes, integrales y complementarios, o sea que están vinculados unos con otros y juntos responden a los intereses de la persona y la sociedad.

## **2. Clasificación de los Derechos Humanos**

Se pueden clasificar de acuerdo al sujeto y su naturaleza.

Según **el sujeto** se dividen en:

a. **Derechos Individuales:** éstos se refieren a los intereses individuales de cada persona. Por ejemplo:

- Derecho a la vida.
- Libertad de expresión.
- Libertad de tránsito.
- Libertad de pensamiento.
- Derecho a la igualdad.
- Derecho a la intimidad.

b. **Derechos Sociales:** Están referidos a intereses colectivos o de grupos sociales. Ejemplo:

- Derecho a la educación.
- Derecho a la salud.
- Derecho a la vivienda.
- Derecho al trabajo.
- Libertad de asociación.

### 3. **Division de los Derechos Humanos según su Naturaleza**

Según su naturaleza los Derechos Humanos se

dividen en:

- a. Derechos Civiles y Políticos.
- b. Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- c. Derechos de los Pueblos.

## **a. Derechos Civiles y Políticos**

### **a.1 Derechos Civiles**

- Derecho a la vida.
- Derecho a la integridad personal.
- Derecho a la libertad personal.
- Derecho a la seguridad jurídica.
- Derecho al honor y a la intimidad personal.
- Derecho de igualdad ante la ley.
- Derecho a la inviolabilidad del domicilio.
- Derecho a la documentación personal.
- Derecho a la libertad de expresión.
- Derecho a la libertad de asociación.

- Derecho a la libertad de reunión.
- Derecho de libertad de religión.
- Derecho de asilo.
- Derecho al nombre.
- Derecho a la nacionalidad.
- Derecho a las garantías judiciales.
- Derecho a tener una familia.
- Derecho a la propiedad.

## **a.2 Derechos Políticos**

- Derecho al sufragio o voto.
- Derecho de asociarse para formar un partido político.
- Derecho a optar a cargos públicos.
- Derecho de petición.

## **b. Derechos Económicos, Sociales y Culturales**

### **b.1 Derechos Económicos**

- Derecho al desarrollo económico y social.



- Derecho a la libertad económica.
- Derecho a la propiedad privada (de forma individual o colectiva).
- Derecho a la protección del comercio y la industria.

## **b.2 Derechos Sociales**

- Derechos de protección a la familia.
- Derecho de protección y asistencia a la niñez.
- Derecho al trabajo y a la seguridad social.
- Derecho a la huelga de trabajadores.
- Derecho a la educación.
- Derechos a la salud y asistencia médica.
- Derecho a la vivienda.
- Derecho a la libertad de asociación sindical.
- Derecho de protección a las asociaciones cooperativas.

## **b.3 Derechos Culturales**

Estos Derechos están basados en la facultad

que tiene el ser humano de participar en la vida cultural del país y de la comunidad donde vive, de gozar de los beneficios de la ciencia y la tecnología moderna y beneficiarse de la investigación científica, literaria y artística.

Estos derechos son:

—Literatura.

—Teatro.

—Pintura.

—Poesía.

—Danza.

### **c. Derechos de los pueblos**

Conocidos como Derechos de la Tercera Generación por ser los Derechos reconocidos en el último período del presente siglo.

Entre ellos podemos mencionar:

—Derecho a la Paz.

—Derecho a la libre autodeterminación de los pueblos. Esto quiere decir establecer libremente su organización política, sus leyes, sus formas de gobierno y a disponer

que tiene el ser humano de participar en la vida cultural del país y de la comunidad donde vive, de gozar de los beneficios de la ciencia y la tecnología moderna y beneficiarse de la investigación científica, literaria y artística.

Estos derechos son:

—Literatura.

—Teatro.

—Pintura.

—Poesía.

—Danza.

### **c. Derechos de los pueblos**

Conocidos como Derechos de la Tercera Generación por ser los Derechos reconocidos en el último período del presente siglo.

Entre ellos podemos mencionar:

—Derecho a la Paz.

—Derecho a la libre autodeterminación de los pueblos. Esto quiere decir establecer libremente su organización política, sus leyes, sus formas de gobierno y a disponer

de sus recursos naturales y sus riquezas, sin injerencia de otros países.

—Derecho al desarrollo económico y social.

—Derecho a la protección del medio ambiente (agua, aire, vegetación).

#### **4. Derechos Humanos de grupos en particular**

Además de la clasificación antes apuntada los estados y las organizaciones internacionales han establecido determinados derechos a favor de grupos en particular que por su especial condición son susceptibles a ser violados.

##### **Derechos de la mujer**

La Constitución establece la igualdad entre el hombre y la mujer y otorga a la misma, derechos como:

—Educación, cultura, acceso al desarrollo, al crédito a la tierra, a la no violencia etc. Para garantizar estos derechos se han creado instrumentos de protección.

Por ejemplo:

- a. En 1967 la organización de las Naciones Unidas (ONU) aprobó la Declaración Sobre la Eliminación de la Discriminación, la cual proclamaba la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer.
- b. En 1979, las Naciones Unidas aprobaron la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

**La Convención le otorga a la mujer los siguientes derechos:**

- Desarrollo.
- Educación.
- Participación Política.
- Trabajo.
- Salud.
- Créditos.
- Propiedad.
- Igualdad.
- Formar una familia

Recientemente, en 1993, la ONU aprobó la Declaración Sobre la Eliminación de la Violencia

Contra la Mujer, que es un instrumento que viene a fortalecer el proceso que busca mejorar la condición de la mujer ante la sociedad.

## **Derechos de la Niñez**

Los Derechos de la niñez constituyen el centro de preocupación de uno de los organismos de las Naciones Unidas, UNICEF (Fondo de las Naciones Unidas para la infancia), que trabaja porque los niños cuenten con los servicios básicos para su desarrollo, como son:

- Salud.
- Educación.
- Agua potable.
- Alimentación, etc.

La UNICEF realiza su trabajo en el marco de la declaración de los Derechos del Niño aprobada por la ONU en 1959. La cual estipula que los niños deberán gozar de protección especial, oportunidades y servicios, para que se desarrollen de forma saludable y normal.

**La declaración de 1959 reconoce 10 derechos básicos que fueron incorporados en la Convención de 1989, éstos son:**

1. Facultad de gozar derechos sin discriminación.
2. Derecho a gozar de protección y cuidados especiales.
3. El principio de interés superior del niño.
4. Derecho al nombre y nacionalidad.
5. Derecho a crecer y desarrollarse con buena salud.
6. Derecho de protección prenatal y postnatal.
7. Derecho a alimentación, vivienda, recreo y otros servicios.
8. Derecho al amor y comprensión
9. Derecho a la educación.
10. Derecho a la no explotación, abandono y crueldad.

En 1979, la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas comenzó a elaborar un proyecto de Convención Sobre Derechos de los Niños y Niñas, la cual fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1989.

La convención de los Derechos del Niño y la Niña es universal, es decir que tiene el mismo

significado para todos los países. El espíritu de la Convención es el interés superior del niño/a, con un enfoque positivo y progresista.

Los derechos de la niñez constituyen un desafío para las futuras generaciones, garantizar que estos derechos se cumplan y sean una realidad es una tarea constante. Pero, si nosotros no implementamos mecanismos que los garanticen, ¿quién lo hará por nosotros?

Estos derechos serán realidad en la medida que el Gobierno, la Asamblea Legislativa, el Poder Judicial, las instituciones, los ONG'S y la sociedad civil de nuestro país asuman con responsabilidad la promoción y defensa de los derechos humanos a fin de garantizar —entre otros— los derechos a la salud, educación, justicia, alimentación y protección de los derechos de la niñez.

## **B. CONSTITUCIÓN POLÍTICA Y DERECHOS HUMANOS**

### **¿Qué es la Declaración Universal de los Derechos Humanos?**

La Declaración Universal se proclamó el 10 de diciembre de 1948, como un ideal común de todas las Naciones, la cual contiene múltiples de-



rechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.

Inicialmente, la Declaración de los Derechos Humanos se concibió como una exposición de objetivos que deberían de alcanzar los Estados, por lo que no formó parte del Derecho Internacional obligatorio. Sin embargo, el hecho de que tantos Estados la hayan aceptado, le ha dado considerable peso moral y político.

Más tarde, en 1968, la Conferencia Internacional de las Naciones Unidas Sobre los Derechos Humanos convino en que la Declaración constituía una obligación para los miembros de la comunidad internacional, como expresión del Derecho Internacional Consuetudinario.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos constituye el primer segmento de la carta internacional de Derechos Humanos, que comprende:

El pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) y el protocolo facultativo de este último pacto, (1966).

## **Mecanismos de Defensa de los Derechos Humanos**

Según la Constitución de la República todos los ciudadanos tenemos derecho a la protección de los Derechos Humanos, derecho a las garantías del debido proceso legal y a las garantías judiciales y para lograrlo se han establecido mecanismos de defensa entre los que podemos mencionar:

1. Denuncia y acusación ante los Jueces por la comisión de actos delictivos, derecho que debe garantizarse tanto a la víctima como a los perjudicados por el acto.
2. Habeas Corpus o Exhibición Personal a favor de aquellos cuyos derechos y garantías individuales sean violados o estén en peligro de serlo.
3. Recurso de Amparo en contra de aquellos funcionarios que violen o traten de violar derechos establecidos por la Constitución Política de la República.
4. Recurso por Inconstitucionalidad en contra de toda ley que se oponga a lo establecido por la Constitución Política de la República.
5. Denuncia ante la Procuraduría para la De-

fensa de los Derechos Humanos sobre violaciones a derechos establecidos en la Constitución y leyes secundarias.

6. Denuncia ante los Organismos Internacionales y Regionales de Protección de los Derechos Humanos como la ONU y la OEA, a través de la Comisión Internacional de los Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

## **Formas de hacer efectivos los Derechos Humanos**

Procedimientos o mecanismos de protección de los Derechos Humanos en materia de la justicia penal.

### **1. Denuncias ante los Jueces por la Comisión de Actos Delictivos**

Cualquier persona en calidad de víctima u ofendida por un delito, podrá denunciarlo ante un juez competente, si el ofendido es MENOR de edad puede hacerlo mediante su representante legal o a través de la persona que lo tenga bajo su cuidado.

La denuncia también puede presentarla un

vecino, un amigo o compañero del ofendido y puede hacerse de forma verbal o escrita.

Si se hace por escrito el denunciante deberá identificarse y firmar la denuncia, si pudiere, y si la denuncia se hace verbal, ésta será recibida en el Tribunal por medio de ACTA en la que en forma de declaración se expresará todo lo que se sepa sobre el hecho denunciado y las circunstancias en que sucedió, esta acta será firmada por el denunciante, si pudiere.

### **Contenido de la Denuncia**

- a. Relación circunstanciada del hecho, es decir, lugar, tiempo y modo como fue perpetrado.
- b. Nombres de los autores o demás partícipes y personas que presenciaron el hecho y pudieran tener conocimiento, vecinos inmediatos, si se supiere.
- c. Todas las indicaciones que puedan conducir a la comprobación del hecho denunciado.

El juez que reciba la denuncia con todos los requisitos legales, estará obligado a iniciar proceso para la averiguación de los hechos denunciados, pero la declara inadmisibile cuando tales hechos no constituyan delito.

Cuando se trate de delitos privados, por ejemplo, una violación, en este caso podrá presentar la denuncia solamente la persona ofendida, o su representante legal, o los padres cuando el ofendido es menor de edad.

En casos de violación o abusos sexuales cometidos en menores de edad que no tengan representante legal, cualquier persona podrá acudir a la Procuraduría General de la República a solicitar que intervengan en la protección legal de la víctima de los abusos sexuales, para que lo represente en el juicio respectivo, todo ello sin perjuicio que la propia víctima pueda comparecer como parte procesal, pues la Constitución Política de la República le ha garantizado tal derecho (art. 34 inc. 11).

### **Facultad para denunciar la comisión de un delito**

Cualquier persona que tuviere noticia de haberse cometido un delito podrá denunciarlo ante el juez, del lugar donde sucedió el delito o a los órganos auxiliares de la Administración de Justicia.

¿Entonces, en un delito de homicidio o robo podrá cualquier persona, independientemente de su edad o relaciones con la víctima, denunciarlo ante el Juez Local, de Distrito y la Procuraduría?

Sí, pero también podrá denunciarlo ante la Policía Nacional.

Una vez presentada la denuncia ante cualquiera de las instancias antes apuntadas, éstas deben iniciar las investigaciones a fin de constatar la existencia del delito y la identificación de las personas que lo cometieron.

## ***2. Habeas Corpus o Exhibición Personal***

### **¿Qué es el Habeas Corpus?**

Es el derecho que tiene toda persona detenida o acusada de cometer un delito, de que se revise si la orden de detención o captura se ha hecho de acuerdo a la Constitución y a las leyes del país.

Se conoce también como Exhibición Personal, porque el detenido tiene que ser mostrado ante el funcionario que tramita el Habeas Corpus.

Con el Habeas Corpus se busca evitar que una persona sea detenida injustamente o que esté detenido sin ser juzgada. También busca evitar la incomunicación, la tortura o malos tratos en los detenidos, lo mismo que la amenaza de detención.

### **El Habeas Corpus protege el Derecho a:**

1. No ser forzado a declarar ante las autoridades policiales y judiciales.
2. No ser detenido ilegal ni arbitrariamente.
3. No ser secuestrado ni desaparecido.
4. Pasar a la orden de un juez a más tardar en 48 horas después de efectuado el acto de detención.
5. No ser incomunicado.
6. Ser asistido por el abogado defensor desde el acto de detención.
7. Que se le nombre un defensor público o de oficio, si no tiene recursos económicos.
8. En general protege el derecho a la libertad contra todo acto que trate de lesionarla.

### **¿Cuándo debe interponerse el Habeas Corpus?**

Cuando una persona está detenida por cualquier motivo, ya sea que esté a la orden de un juez, autoridad militar, cuerpo de policía o a la orden de autoridades civiles, siempre que ésta no esté fundada legalmente.

En caso que un particular sea el responsable de la detención o privación de libertad.

Pero también se puede solicitar un Habeas Corpus cuando una persona ha sido amenazada en su libertad; cuando es perseguida o vigilada; cuando ha desaparecido y se cree que está detenida; cuando ha sido secuestrada; o cuando por cualquier motivo se impide su libertad de tránsito o circulación (libertad ambulatoria) por el territorio nacional.

En términos generales, el Habeas Corpus puede solicitarse cuando una persona es detenida o apresada o desde que es amenazada de su libertad.

### **¿Quién puede solicitar un Habeas Corpus?**

Cualquier persona detenida puede solicitar un Hábeas Corpus a su favor. También puede solicitarlo el defensor de una persona detenida, cualquier abogado, familiar, amigo o compañero de trabajo, sea nacional o extranjero.

### **¿Ante quién puedo presentar el Habeas Corpus?**

Ante la Sala de lo Penal del Tribunal de Apelaciones respectivo, en caso de detención a manos de particulares el recurso puede presentar-



se ante el Juez de Distrito de lo Criminal más cercano.

### **¿Qué datos debe contener un Habeas Corpus?**

- a. Nombre de la Institución a la que está dirigido.
- b. Datos completos de la persona que lo solicita. (Nombre, edad, ocupación, identificación, domicilio).
- c. En caso de ser posible datos exactos de la persona detenida.
- d. Debe relatar brevemente los hechos relacionados con la detención.
- e. El solicitante debe manifestar que lo dicho en la carta o telegrama es la verdad.
- f. De último debe de poner la fecha, la ciudad donde se presenta, la firma y si no puede firmar debe poner las huellas digitales.
- g. No existe mayor formalidad para su presentación, puede presentarse por escrito, carta, telegrama, teléfono y hasta verbalmente.

### **Cómo hacer el escrito**

**Honorable Tribunal de Apelaciones de Ma-**

### **Managua, Sala de lo Penal**

Yo Juan Pérez de 25 años de edad, albañil y de este domicilio, con cédula No. \_\_\_\_\_ comparezco y expongo:

Que el Señor Pablo Hernández Pérez, mayor de edad, jornalero de este domicilio, fue detenido el día 2 de los corrientes a las 7:00 de la mañana, en el kilómetro 8 de la carretera sur, por un agente de la Policía Nacional que lo condujeron a la estación Enrique Schmith, donde se encuentra detenido.

Por lo antes expuesto solicito con todo respeto:

se decrete auto de **Exhibición Personal** a favor del Señor Pablo Hernández Pérez.

Managua, 25 de Marzo de 1996.

### **Por medio de Telegrama**

Managua, 25 de Septiembre de 1995

**Sala de lo Penal Tribunal de Apelaciones de la ciudad de...**

Solicito Exhibición Personal a favor de Pedro Hernández López, mayor de edad, empleado y de este domicilio, detenido el 20 de

Septiembre de 1995 por agentes de la P.N.  
estación .....

### **3. Recurso de Amparo**

Toda persona natural o jurídica perjudicada o en peligro de serlo por una disposición, acto u omisión de cualquier funcionario o autoridad puede interponer Recurso de Amparo ante el Tribunal de Apelaciones competente Sala de lo Civil.

El Recurso se presenta a la secretaria de la Sala correspondiente, éste puede ser presentado por el ofendido o por su representante legal y deberá hacerse por escrito.

El Recurso de Amparo debe contener la siguiente información:

- a. Nombres, apellidos y generales de ley de la persona víctima de la violación en sus derechos y/o de la persona que lo presente en su nombre.
- b. Nombres, apellidos y cargos de los funcionarios, autoridades o agentes de los mismos contra quien se interpone el recurso.
- c. Disposición, acto, resolución, acción u omisión contra los cuales se reclama.

- d. Las disposiciones de la Constitución que se consideran violadas.
- e. El haber agotado los recursos extraordinarios al no haberse dictado resolución en la última instancia dentro del término que la ley respectiva señala.
- f. Lugar y fecha del escrito, señalando lugar donde quiere que se le notifique y firma.

Si la demanda la hace por medio de organización o persona jurídica deberá poner los datos del apoderado legal y el nombre, naturaleza y domicilio de la institución.

#### **4. Recurso por Inconstitucionalidad**

El Recurso de Inconstitucionalidad es aplicable cuando la Asamblea Legislativa aprueba leyes que van en contra de la misma Constitución.

Debe presentarse por escrito, debidamente firmada por el interesado, el cual deberá identificarse y ser nicaragüense.

El escrito de interposición del Recurso de Inconstitucionalidad debe contener los siguientes datos:

- a. El nombres, apellidos, y generales de ley del recurrente (estado civil, ocupación, profesión, oficio y domicilio del interesado o petionario).
- b. Nombres y apellidos del funcionario o titular del órgano en contra de quien fuera interpuesto.
- c. La Ley, el decreto o reglamento que se estime inconstitucional, citando el número y la fecha del diario oficial en que se hubiere publicado o si no el recorte de otro periódico donde haya sido publicado.
- d. Los motivos por los cuales considera inconstitucional una Ley, citando los artículos de la Constitución que se consideren violados.
- e. La petición de la declaratoria de inconstitucionalidad de la Ley, decreto o reglamento con una exposición fundamentada de los perjuicios que causa.
- f. La solicitud expresa para que se declare la inconstitucionalidad de la ley, decreto ley o reglamento o parte de la misma.
- g. Señalamiento de casa conocida para notificaciones, lugar, fecha y firma.

La sentencia definitiva no admitirá ningún recurso y será obligatoria de un modo general para los órganos del Estado, para sus funcionarios y autoridades y para toda persona natural o jurídica.

## **ANEXO**

### **EL TRABAJO, UN DERECHO HUMANO**

## **EL TRABAJO, UN DERECHO HUMANO**

El trabajo es un derecho natural de los seres humanos, como producto de él a través de miles de años los seres humanos y la sociedad se han venido transformando y desarrollando.

Este desarrollo no ha alcanzado por igual a todos los países del mundo, muchos están sumidos en el subdesarrollo y la pobreza, faltándole a millones de trabajadores el disfrute del progreso alcanzado por su mismo trabajo, negándoles incluso sus derechos laborales fundamentales y en consecuencia su derecho a una vida digna y humana.

El trabajo es la actividad que identifica al ser humano como tal, su historia ha estado determinada por la división que del mismo se ha hecho desde la época primitiva.

En Nicaragua los trabajadores desde hace muchas décadas han venido luchando por el reconocimiento de sus derechos. En 1944 se promulgó



por primera vez un **Código del Trabajo** en donde se expresan las regulaciones laborales entre el empleador y el trabajador.

Este Código se ha mantenido vigente por cincuenta años y más que expresar las necesidades fundamentales de los trabajadores significó una expresión reformista de los intereses de los trabajadores ya que fue producto de intereses políticos partidarios de la época que conllevó a un debilitamiento de la organización sindical.

Los derechos laborales de los trabajadores nicaragüenses están contenidos en la Constitución Política, en el Código del Trabajo, en los Reglamentos de Asociaciones Sindicales, en los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) los cuales tienen estrecha relación con los derechos humanos fundamentales.

Los derechos laborales de los trabajadores, se han venido reconociendo a través de la historia junto a las demás categorías de los Derechos Humanos y fundamentalmente en los derechos económicos, sociales y culturales.

Actualmente se está elaborando un nuevo Código Laboral y un Código de Procedimiento, para que exista una correspondencia real entre los

logros alcanzados por los trabajadores en los últimos cincuenta años y las leyes que nos rigen en esa materia.

## **A. Principales Derechos Laborales**

### **El Trabajo como Función Social**

Arto. 80 Constitución Política de la República de Nicaragua

El trabajo es un derecho y una responsabilidad social.

“El trabajo de los nicaragüenses es el medio fundamental para satisfacer las necesidades de la sociedad, de las personas y es fuente de riqueza y prosperidad de la nación. El Estado procurará la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses, en condiciones que garanticen los derechos fundamentales de la persona”.

### **Derecho a condiciones de trabajo que garanticen la integridad física**

Arto. 82 de la Constitución Política de la República de Nicaragua.

“Derecho a gozar de condiciones de trabajo

que les garanticen la integridad física, la salud, la higiene, y la disminución de los riesgos profesionales para ser efectiva la seguridad ocupacional del trabajador”.

### **Derecho a salario justo sin discriminaciones**

Arto. 82 de la Constitución Política de la República de Nicaragua.

Derecho a salario igual por trabajo igual. En idénticas condiciones, adecuadas a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, raciales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana.

### **Derecho a la protección del salario**

Arto. 82 de la Constitución Política de la República de Nicaragua.

Derecho a ser remunerado en moneda de curso legal, es decir en moneda local (córdoba).

Derecho a la inembargabilidad del salario mínimo y las prestaciones sociales, excepto para la protección de la familia y en los tér-

minos que establezca la ley.

### **Derecho a jornada justa, descanso, vacaciones**

Arto. 82 de la Constitución Política de la República de Nicaragua.

Derecho a la jornada laboral de ocho horas, descanso semanal, vacaciones, remuneración por los días feriados nacionales y salario por décimotercer mes de conformidad con la ley.

Arto. 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y vacaciones periódicas pagadas.

### **Derecho a la estabilidad y promoción en el trabajo**

Arto. 82 de la Constitución Política de la República de Nicaragua.

Derecho a la estabilidad en el trabajo conforme a la ley e igual oportunidad de ser promovidos sin más limitaciones que las fac-

tores de tiempo, servicio, capacidad, eficiencia y responsabilidad.

### **Derecho a los beneficios sociales**

Arto. 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Derecho a la Seguridad Social para la protección integral y medio de subsistencia en casos de invalidez, vejez, riesgo profesionales, enfermedades y maternidad y a sus familiares en caso de muerte.

Toda persona tiene derecho... al seguro en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez, viudez y en otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientemente de su voluntad.

### **Derecho a la formación científico técnica de los trabajadores**

Arto. 85 de la Constitución Política de la República de Nicaragua.

Los trabajadores tienen derecho a su formación cultural, científica y técnica, el Estado la facilitará mediante programas especiales.

## **Derecho al ejercicio libre de la profesión u oficio**

Arto. 86 de la Constitución Política de la República de Nicaragua.

Todo nicaragüense tiene derecho a elegir y ejercer libremente su profesión u oficio y a escoger un lugar de trabajo sin más requisitos que el título académico y que cumpla una función social.

Arto. 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Toda persona tiene derecho al trabajo y a la libre elección de su trabajo.

## **Derecho a la libertad de organización**

Arto. 87 de la Constitución Política de la República de Nicaragua.

En Nicaragua existe plena libertad sindical. Los trabajadores se organizarán voluntariamente en sindicatos y éstos podrán constituirse conforme lo establece la ley. (Reglamento de Asociaciones Sindicales).

Convenio No. 87 y 96 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) ratificado por Nicaragua.

Ningún trabajador está obligado a pertenecer a un determinado sindicato, ni renunciar al que pertenezca, se reconoce plena autonomía sindical y se respeta el fuero sindical.

Arto. 23. de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

### **Derecho a celebrar contratos individuales y colectivos de trabajo**

Arto. 88 de la Constitución Política de la República de Nicaragua.

Convenio 96 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), ratificada por Nicaragua.

Se garantiza el Derecho inalienable de los trabajadores para que en defensa de sus intereses particulares o gremiales, celebren con los empleadores:

- 1.- Contrato individual (particulares)
- 2.- Convenios colectivos (gremiales)

## **Derecho a la Huelga**

Arto. 83 de la Constitución Política de la República de Nicaragua. Reconoce el derecho a la huelga.

## **Derecho a Participar en la Gestión de las Empresas**

Arto. 81 de la Constitución Política de la República de Nicaragua.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la gestión de las empresas, por medio de sus organizaciones y de conformidad con la ley.

## **Derecho de la Niñez Trabajadora**

Arto. 84 de la Constitución Política de la República de Nicaragua.

Se prohíbe el trabajo de los menores en labores que pueden afectar su desarrollo o su período de educación obligatoria, se protegerá a los niños, niñas y adolescentes contra cualquier clase de explotación económica y social.



## **Derecho del Trabajador Discapacitado (a)**

Arto. 62 de la Constitución Política de la República de Nicaragua.

El Estado procurará establecer programas en beneficio de los discapacitados para su rehabilitación física, sico-social y profesional para su ubicación laboral.

## **Derecho de Protección a la Maternidad de la Mujer Trabajadora**

Arto. 74 de la Constitución Política de la República de Nicaragua.

El Estado otorgará protección especial al proceso de reproducción humana, la mujer tendrá protección especial durante el embarazo y gozará de licencia con remuneración salarial y prestaciones adecuadas de seguridad social.

Convenio No. 103 de la O.I.T. "Relativo a la Protección de la Maternidad"

Nadie podrá negar empleo a las mujeres aduciendo razones de embarazo, ni despedirla durante éste o en el período post-natal (art. 74 Cn.).

## **RESUMEN**

### **Derechos**

- Libertad Sindical
- Limitación de la duración del trabajo, el descanso semanal y las vacaciones anuales pagadas.
- Negociación y Convención Colectiva.
- Sistema completo de seguridad social para los trabajadores y sus familias.
- La fijación de un salario mínimo.
- Igualdad de salarios entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.
- Higiene y seguridad en el trabajo.
- Fomento del pleno empleo, productivo y libremente elegido.

### **Prohibiciones**

- Trabajo forzoso.
- Discriminación de empleo y la profesión.

- Empleo de menores de edad.
- Trabajo nocturno de menores y adolescentes

### **Dónde están promulgados los Derechos Laborales**

- Constitución Política de la República.
- Código Laboral- Convenios Colectivos.
- Reglamento de Asociaciones Sindicales.
- Convenios internacionales del Trabajo. Ratificado por Nicaragua ante la O.I.T.
- Declaraciones y pactos de derechos Humanos.

## **B. Mecanismos de defensa de los derechos laborales**

### **1. El Sindicato**

El Sindicato es el instrumento de los trabajadores organizados para defender los intereses gremiales y exigir que se cumplan las leyes laborales y los convenios colectivos según como lo establece la Constitución Política de la República y los

Convenios Internacionales de la OIT que han sido ratificados por Nicaragua.

Es una organización jurídica con reconocimiento legal por el Estado, según la Constitución Política de la República.

### **Ante quién nos representa**

Es el representante legal frente al empleador, ante el Ministerio del Trabajo, ante el Juzgado de lo Laboral y ante organismos gremiales, nacionales e internacionales.

### **El Fuero como garantía sindical**

El fuero sindical es la protección que le da la ley a los miembros de la Junta Directiva sindical electa y registrada en la dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo.

El fuero sindical protege a la directiva sindical de ser despedida arbitrariamente por el empleador. Se estableció con el objeto de garantizar la actuación libre e independiente de los dirigentes en defensa de los miembros del sindicato que él representa.

Dentro de estas garantías están la protección contra el despido; la no discriminación en su pro-

moción económica y profesional por el desempeño de su representación.

#### **Arto. 192 Código del Trabajo**

Los cinco miembros de la Junta Directiva de un Sindicato no podrán ser despedidos del trabajo sin justa causa previamente comprobada ante el respectivo inspector del trabajo. Si cualquiera de ellos fuera despedido sin llevar tal requisito deberá ser reintegrado a su trabajo y el empleador deberá pagarle los salarios caídos por todo el tiempo transcurrido desde el despido hasta el efectivo reintegro.

## **2. El Convenio Colectivo**

Es uno de los instrumentos legales establecidos en la Constitución Política de la República (Arto. 88) y el convenio No. 98 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la aplicación de los principios del derecho a sindicalizarse y de negociación colectiva.

Se obtiene a través de la negociación que realiza un sindicato con el empleador ante la presencia de la Dirección de Conciliación del Ministerio del Trabajo. Estos acuerdos suscritos pasan

a ser un instrumento legal con igual valor legal que el Código Laboral.

El Convenio Colectivo, puede ser por tiempo definido no mayor de dos años e indefinido.

### **Por qué es Importante**

El Convenio Colectivo complementa los derechos que no están contemplados en el Código Laboral vigente, en lo relativo a los derechos económicos sociales. El Convenio Colectivo en los últimos años ha sido un instrumento para complementar muchos derechos no contemplados en dicho código.

### **Qué se Negocia**

- Salario
- Condiciones laborales
- Estabilidad en el empleo
- Beneficios Sociales
- En general los derechos económicos, sociales y culturales.

### **Ante quién se denuncia su incumplimiento**

- Sindicato

- Empleador
- Ministerio del Trabajo
- Juzgado Laboral

### 3. La Huelga

Es un recurso que la ley le ofrece a los trabajadores para exigir el cumplimiento de los beneficios que la ley laboral establece y que no son cumplidos, se utiliza cuando se agota una solución negociada con el empleador.

Igualmente se utiliza para:

- Demandar mejores condiciones laborales exigiendo la negociación de un convenio colectivo.
- Demandar el cumplimiento de un convenio colectivo existente.

La huelga es un mecanismo de solución pacífica de los conflictos colectivos del trabajo, que busca superar una divergencia entre empleadores y trabajadores, cuando los primeros se resisten a resolverlo. (Arto. 222 al 229 del Código del Trabajo)

## **C. Vías y procedimientos para hacer valer los derechos laborales**

De acuerdo con el Código del Trabajo las vías legales para hacer valer los derechos laborales son:

- **Vías Administrativas:** Que dependen del Poder Ejecutivo y representadas en el Ministerio del Trabajo.
- **Vías Judiciales:** Que dependen del Poder Judicial y están representadas en los Tribunales del Trabajo.

### **1. Vía Administrativa y su procedimiento**

La vía administrativa está representada por el Ministerio del Trabajo, el cual se organiza de la siguiente forma:

**La Dirección General del Trabajo**, de la que dependen las siguientes instancias:

Inspectoría General del Trabajo

Inspectoría Departamental del Trabajo

Dirección de Asociaciones Sindicales

Dirección de Conciliación



**Inspectoría del Trabajo:** Está facultada por la ley No 132 de 1991, para:

- Conocer y resolver aquellos asuntos laborales que se sometan a su conocimiento y cuya cuantía no exceda de una cantidad determinada en ella.
- Conocer de los casos especiales de los despedidos en el caso de los trabajadores protegidos por el fuero sindical, de la mujer embarazada y de los trabajadores protegidos por convenios colectivos.

**La Inspectoría General del Trabajo:** Es la instancia legal establecida para que ante ella se interponga Recurso de Apelación cuando se dan resoluciones emitidas por las inspectorías departamentales del trabajo que no resuelven las demandas de los trabajadores.

### ***Aspectos fundamentales a tener en cuenta al demandar el restablecimiento de un derecho laboral***

#### **• El reclamo laboral**

El reclamo laboral tiene un término de ley o sea que debe realizar en el menor tiempo posible a partir del surgimiento de la violación de nuestros

derechos. Si dejamos pasar el tiempo perdemos la oportunidad de poder exigir la protección de la Ley.

**Término o plazo para presentar la demanda y/o reclamo laboral:**

**Un mes** para reclamar en contra de un despido laboral.

**Un mes** para demandar el reintegro de un trabajador después de haber sufrido un accidente laboral.

**Dos años** para reclamar indemnización por accidente laboral o por enfermedad profesional.

**Un año** por cualquier otra reclamación como salario, liquidación, beneficios sociales, otros.

### **Procedimientos a seguir**

En el caso de que el empleador quiera despedir a un trabajador este deberá:

1. **Presentar escrito ante la inspección del trabajo** en donde solicita el despido del trabajador o trabajadora exponiendo sus argumentaciones.

2. **La inspección cita al trabajador afectado y al empleador** para un trámite conciliatorio y para que el trabajador haga uso a su derecho de la defensa.
3. **El inspector del trabajo debe inspeccionar el centro de trabajo para investigar la causa del despido.** El Inspector tendrá un término de cinco días para realizar dicha inspección.
4. **Plazo de Pruebas.** Posteriormente a la inspección realizada por el inspector del trabajo, el empleador o trabajador podrá pedir un plazo de cuatro días para presentar pruebas a su favor. Este plazo también lo puede proponer el inspector del trabajo. Las pruebas pueden ser documentos escritos o deposición de testigos.
5. **El inspector del trabajo dicta sentencia** la que puede ser de sí o no despido. En caso de despido el trabajador puede apelar de la sentencia ante la misma inspección departamental.

• **Casos especiales de violación a la ley por parte del empleador**

En caso que un trabajador protegido por los casos especiales es despedido por el empleador de

forma ilegal y sin tener autorización de la inspección del trabajo, éste puede presentar la correspondiente demanda exigiendo la reintegración en el cargo, siempre que no ocupe un cargo de confianza ya que si es así sólo podrá demandar indemnización por el despido ilegal.

### • **La Apelación**

#### **¿Cómo se tramita?**

- Se puede realizar en el mismo momento que se conoce la sentencia o en el término de 24 horas ante la inspección departamental del trabajo.
- Se tiene 24 horas para presentar el escrito ante la inspección general del trabajo (más 24 horas por cada 30 kilómetros de distancia si vive fuera de Managua).
- Se puede hacer de manera personal o por medio de representante, fundamentándose el desacuerdo a la sentencia desfavorable de la inspección del trabajo.
- En caso de una resolución desfavorable de la inspección general del trabajo, el trabajador puede trasladar el caso al juzgado correspondiente.

- Mientras dure el proceso el trabajador tiene derecho a permanecer en su puesto de trabajo. El empleador no puede despedir al trabajador.

## **2. Vía Judicial y su procedimiento**

Está representada por los Tribunales Laborales (donde existen) o en los Tribunales Civiles.

El acceso a las Vías Judiciales es gratuito según el Código Laboral, por lo que no se exige papel sellado ni boletas fiscales.

Existen cuatro clases de procesos, tres de carácter ordinario y un cuarto para los conflictos de carácter económico social (convenios colectivos). Artículo 275-301 Código Laboral.

### **a. Procedimientos ordinarios para demandas laborales de menor cuantía**

- Se presenta la demanda verbal o escrita.
- Se manda a oír al empleador (la parte contraria), en una audiencia para la misma.
- Se dan tres días hábiles para la prueba.
- Posteriormente dos días para dictar sentencia.

**b. Procedimiento ordinario para demandas laborales de cuantía no estimada o de cuantía estimada en más de 6 mil córdobas.**

- Se presenta la demanda verbal o escrita
- Se da audiencia para contestar o para que haya acuerdo en las 24 horas siguientes.
- Se da aperturas a pruebas por seis días, pudiendo ampliarse en tres días más.
- Se dicta sentencia en cinco días posteriores.

Si la sentencia emitida por el juzgado correspondiente es desfavorable y no satisface al trabajador éste puede apelar ante el Tribunal de Apelaciones (Sala Civil y Laboral).

El tribunal revisa los procedimientos si encontrase que se ha omitido alguna formalidad capaz de causar indefinición decretará la nulidad de actuación, en este caso se devolverá el expediente al juez del trabajo con indicaciones precisas de las omisiones que deban corregirse.

En caso contrario el tribunal de apelaciones dictará su fallo sin trámite alguno dentro de los tres días posteriores, salvo que ordene alguna prueba para conocer mejor lo que no está claro en el proceso, lo cual se evacuará antes de los 8 días.

En nuestra legislación los juicios laborales concluyen con la sentencia definitiva del Tribunal de Apelaciones, no existiendo la posibilidad de que estos sean trasladados a la Corte Suprema de Justicia.

**c. Procedimiento para la investigación y sanción a las infracciones del Código**

En caso de violar algún aspecto establecido en el Código Laboral se pone la denuncia ante el Juez del Trabajo.

El incumplimiento al Código del Trabajo se sanciona económicamente en diversas formas. Arto. 296.

**d. Proceso para la denuncia por accidentes de trabajo**

- La ley obliga al empleador dar a conocer el accidente de trabajo, en un plazo de 24 horas, al respectivo juez del trabajo.
- El juez asesorado de un médico comprueba y valora el grado de lesión del accidente para luego remitirlo al proceso ordinario de acuerdo al artículo 301 del Código del Trabajo.

- Las primeras diligencias comprobatorias del accidente realizada por el juez, le servirán al trabajador como pruebas del accidente sufrido en juicio laboral cuando reclame su indemnización.
- En el caso que el empleador incumpla con esta obligación el trabajador podrá demandar al empleador ante el respectivo juez del trabajo, sujetándose al procedimiento establecido en los juicios ordinarios.

#### **e. Recurso de Amparo**

**El Recurso de Amparo, es también un instrumento para hacer valer los derechos constitucionales en materia laboral.**

Pueden ser utilizados por los trabajadores cuando le son restringidos, limitados o lesionados sus derechos constitucionales en materia laboral, por una autoridad administrativa o funcionario público.

**Ejemplo: Suspensión de la Personalidad Jurídica de un Sindicato.**

EL MINISTERIO DEL TRABAJO, a través de la Dirección de Asuntos Sindicales, Suspende la Personalidad Jurídica de un Sindicato.



Esto viola la Constitución Política de la República y el convenio No. 87 de la OIT ratificado por Nicaragua en su artículo 4, la cual establece: "Las organizaciones de trabajadores no están sujetas a la disolución o suspensión por la vía administrativa".

Ante lo anterior los trabajadores deberán de agotar la vía administrativa ante el máximo responsable de ese Ministerio. Al no obtener rectificación de tal disposición, el sindicato tiene derecho de hacer uso del Recurso de Amparo, para que le sean restituidos sus derechos constitucionales.

La enseñanza de los Derechos Humanos es determinante para que los nicaragüenses conozcan y hagan valer sus Derechos, creando de esta forma las condiciones para una mejor convivencia entre la ciudadanía. Sería difícil encontrar alguien que negara la importancia de conocer y divulgar la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

*"...Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición..."*

*Declaración Universal de Dere*



Editorial UCA